Donne e lavoro, occorre una svolta

Autore: Chiara Andreola
Fonte: Città Nuova

A prescindere dalle migliori misure di welfare da introdurre, deve essere la società intera a farsi carico della questione della genitorialità

Si sono recentemente accumulati diversi episodi di cronaca che hanno riportato alla ribalta **il tema delle donne e della relazione tra maternità e mercato del lavoro**. Prima un negozio di Asiago che cerca s**olo commesse "giovani e libere da impegni familiari"**; poi un'altra azienda veneta che pone come requisito il fatto di avere figli già grandi, o parenti disposti ad occuparsene; infine le dichiarazioni di un'imprenditrice della moda, che afferma di **assegnare ruoli dirigenziali solo a donne oltre i quarant'anni** perché non si può permettere di avere posti chiave scoperti per lunghi periodi, come è il caso di una maternità e dei numerosi congedi che una madre si trova a prendere nei primi anni di vita dei figli. A corollario, i dati di ***Save The Children*** diffusi in occasione della festa della mamma, che certificano come **oltre il 40% delle madri si trovi a lasciare lavoro** – almeno temporaneamente – in seguito alla nascita dei figli, con conseguenti problemi a reinserirsi poi. Sono naturalmente seguite numerose polemiche: **imprenditori che hanno viceversa portato esempi virtuosi di sostegno alle donne e madri assunte nella loro azienda**, chi ha gridato alla scoperta dell'acqua calda, chi allo scandalo, chi alla cronica assenza di asili nido e misure di welfare, chi ha proposto che allora si ripristini parità di condizioni tra uomo e donna rendendo obbligatorio anche il congedo di paternità. Comunque la si voglia vedere, tuttavia, **la questione è di non facile soluzione.** Perché sì, diciamocelo: **avere una madre in azienda è una seccatura**. Prima sta a casa almeno cinque mesi – non parliamone se prende maternità anticipata. Trovare qualcuno che la sostituisca, specie nelle aziende piccole e meno strutturate che si basano sull'apporto della singola persona in quanto tale, non è facile; sia per la mole di incombenze burocratiche, sia perché è pur sempre necessario formare la nuova venuta. Poi, quando rientrerà, apriti cielo: **puoi avere tutti gli asili nido che vuoi, ma se il bimbo si sveglia la mattina con la febbre o ti chiamano a metà giornata perché sta male e devi andarlo a prendere**, puoi solo riorganizzare i tuoi impegni lavorativi e non in cinque minuti netti lasciando più o meno nei pasticci datore di lavoro e colleghi – probabilmente intenti ad imprecare contro il fatto che sono stufi di dover rinunciare a giorni liberi e fare straordinari per **coprire le assenze improvvise delle madri, perché "sicuramente ce n'è qualcuna che se ne approfitta"**. I**nfine, quando i figli saranno grandi, magari avrà i genitori anziani di cui prendersi cura** – perché si sa, è la donna farlo. E fin qui, però, la cosa potrebbe in realtà essere ricondotta ad una questione di organizzazione aziendale: perché se il diritto di una lavoratrice ad assentarsi per motivi di famiglia va a ledere quello di colleghi e colleghe ad usufruire di permessi e ferie previsti dal contratto, o quello di non fare più di un certo numero di ore di straordinario, **il problema è di organizzazione aziendale e come tale va affrontato.** Così come lo è il fatto che in un'azienda esistano persone "indispensabili", senza le quali il lavoro si ferma, uomini o donne che siano (perché sì, può capitare che anche un uomo si assenti). Il tema dell' "approfittarsene" dichiarando false necessità, poi, è ovviamente cosa da sanzionare. In realtà la visione va portata su un piano più ampio: **siamo disposti, come società, a farci carico delle inevitabili "limitazioni" che i figli portano alla vita lavorativa** perché li riteniamo un bene maggiore? A "sopportare" che una lavoratrice si assenti, trovando modi sia per redistribuire il carico di lavoro in azienda che quello di cura a casa (di qui il ruolo dei padri, che per fortuna possono ora usufruire di un maggiore, per quanto ancora insufficiente, congedo)? **Ad investire risorse per misure sia a favore delle madri e dei padri – congedi retribuiti, asili, assistenza sanitaria, ecc – che degli imprenditori che li assumono – come agevolazioni fiscali e burocratiche** che compensino la minor "convenienza" ad avere un/a dipendente con prole? A tutelare le **libere**

professioniste, oggi sempre di più, le cui casse previdenziali spesso prevedono trattamenti assolutamente inadeguati per la maternità – e **a chi scrive è capitato di lavorare anche da un portatile su un letto d'ospedale appena prima o appena dopo il parto**, o scrivendo con una mano sola mentre con l'altra reggeva il bimbo che stava allattando, pur di non perdere un cliente che poi sarebbe stato faticoso recuperare? **Ad accettare che una madre libera professionista possa non fare il lavoro "qui e subito"**? Qualsiasi misura di welfare mettiamo in campo, potrà davvero funzionare solo se sarà la società intera a farsi carico della questione della genitorialità.